COM EST/	PONENTE: DIRECCIONAMIEN ÁNDAR: ESTRUCTURA ORGA		ONTROL INTERNO - MECIP - DE CONTROL ESTRATÉGICO	
	EPENDENCIA:	FACULTAD DE CIENCIAS AGRA	ARIAS Nivel Direc	ivo
	ALORACIÓN (PUNTAJE):	4,21		
(3) IN	ITERPRETACIÓN:	Adecuado		
	valuación General a los Criteri	ios Base de Existenci <mark>a e Im</mark> pleme		
Nº		CRITERIO		PUNTA
2	La estructura organizacional	permite enfrentar cambios en el	que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución. entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar e	
3	desarrollo de sus procesos mis La Estructura Organizacional	ionales. permite adaptarse a las necesidad	des de los grupos de interés de la institución y permito	1
	responder de manera oportuna La Estructura Organizacional a	a ellos. ctual permite la cobertura del servic	cio a todos los grupos de interés a quienes tiene la funció	
4	de servir la institución, en todas Existe articulación y coordinac	s las regiones de su competencia. ión entre las funciones que realiza:	n las áreas organizacionales que conforman la estructur	3
5	actual.		inar integralmente la ejecución de los procesos del Model	, 4,50
6	de Operación por Procesos de			4,00
	Están definidos los niveles de a	autoridad para tomar las decisiones	requeridas en cada proceso.	4,50
9	Están claramente definidas las	responsabilidades por las actuacio	nes y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,40
10	Los funcionarios responsables	de tomar decisiones son competen	tes para las funciones encargadas.	4,30
11	Los funcionarios cuentan con asignadas.	autonomía para tomar decisione	es relacionadas con las responsabilidades que les so	4,10
12	Se estudian y analizan los pues		les de los empleos que conforman la planta de personal.	4,10
13		cargos responde a los requerimien		4,20
14	La institución cuenta con manu	iales de funciones y competencias a		4,6
	ANALI	PROMEDIO DE LA DEPE	EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0)	4,4
Los c	directivos de la Facultad manifiestan	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encue	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar.	iales) sin a
Los d Siend el dei Paral ADEC	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6) CUADO.	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (5,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r	DE LA DEPENDENCIA ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, soc a en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul	oica en el
Los d Siend el dei Paral ADE0	Sirectivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel 1,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec	DE LA DEPENDENCIA ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, soc a en el rango SATISFACTORIO.	oica en el mentación:
Los d Siend el dei Paral ADEC	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6) CUADO.	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel 1,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec	DE LA DEPENDENCIA ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ	pica en el mentación: on ∠acional
Los d Siend el de: Parai ADE0 A efe	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuer 1,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las	DE LA DEPENDENCIA ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implei (6) Acciones de Ajuste a la implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	oica en el nentación on zacional
Los d Siend el de: Parai ADEC A efe	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Forma proprocesos y Dependencias (1°	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel 1,60) "La estructura organizacional perm 1", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel)	DE LA DEPENDENCIA Intra dentro del rango ADECUADO para el estándar. Inite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. Imanuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implamentació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	oica en el nentación on zacional
Los de Siende el de le Paral ADEC A efe de le de	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Formar roprocesos y Dependencias (1° n Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Formato 58	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuer 1,60) "La estructura organizacional perm 1", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de	DE LA DEPENDENCIA Intra dentro del rango ADECUADO para el estándar. Inite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. Imanuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la Implementación de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los co Sience el dei Parai ADEC A efe 2- E depe Mac Depe Depe	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Formar roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formar Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel).	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las s: Matriz de Relación de Procesos y	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementacio 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los co Sience el dei Parai ADEL A efe depe Maca 3- I depe Depe 4- D	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Formar roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formar Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel).	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel 1,60) "La estructura organizacional perm 1", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementacio 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los c Sience el de: Parai ADEC 2- D depe Mac 3- I depe Depe 4- D los p	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (1° nivel). Formatoroprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel).	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel 1,60) "La estructura organizacional perm 1", la percepción del mismo se encuentr 0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los de Siende el dei Paral ADEC A efe Maca 3- I depe Depe 4- D los p F5- D proy 6- E	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (1° nivel). Formatoroprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal procesos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal dectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de	ANÁLISIS GENERAL I un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los c Sience el dei Parai ADEC A efe Maci 3- I depe Maci 4- D los p proy 6- I proy Pers	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) nivel). Formato por procesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Por procesos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal dectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Fornato 60: Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos.	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la Implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los c Sience el dei Paral ADEC A efe Maca 3- I deps Depr 4- D los p F5- D proy Pers 7- D	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) nivel). Formato procesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Por procesos y Diseño Ploiseñar la plantilla del personal dectos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal dectos. Formato 60: Diseño Planto (1° piseñar los requerimientos de decto asociado a los procesos. Por consolidado Institución.	ANÁLISIS GENERAL I un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la Implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los c Sience el dei Parai ADEC A efe Mac 3- I depe Mac Jepo Jepo Jepo Pers 7- D nivel Para	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 59: Diseño Planto (7) Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto (7) Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo ful les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las s: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62-	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple: (6) Acciones de Ajuste a la implamentació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	pica en el mentación: on ∠acional
Los de Siende el dei Parai ADEC A efe Macca 3- I depe Macca 5- Deproy 6- E proy Pers 7- D nivel Pará	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. cotos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) nivel). Formatoroprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Porcesos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal dectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal dectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de secto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos. Las acciones debejos de la Cargos. Las acciones debejos de la Cargos.	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se rec io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las s: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62: futadas a nivel institucional, involucr	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajusto a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama — Diseñ Organizacional orientada a Procesos.	nentación: Sa zacional o Estru
Los de Siende el dei Parai ADEC A efe Macca 3- I depe Macca 5- Deproy 6- E proy Pers 7- D nivel Pará	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 59: Diseño Planto (7) Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto (7) Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo ful les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se reci do e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las is Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62- lotadas a nivel institucional, involucr on de MECIP—Rectorado	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama — Diseñ Organizacional orientada a Procesos. Parando a todas la ápéas organizaciones de la UNVES. Fecha: 4	nentación: Sa zacional o Estru
Los c Sience el de: Parai ADEC A efe depe Mac 3- I depe Dep 4- D los p 5- D proy Pers 7- D nive Parai Obs	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Pormato 58 endencias (2° nivel). Porcesos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Poese de autoridad y responsabilida ametros de Definición de Cargos Las acciones deberatos de Gestional Consolidado Por: Unidad Por Consolidado Por Consolid	ANÁLISIS GENERAL I I un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r In el estándar a nivel institucional se reci io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62: tutadas a nivel institucional, involucr on del MECIP Rectorado	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implei (6) Acciones de Ajuste a la Implamentació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos. Fecha: 4 Para la Implei de Carcía Demissa. Fecha: 4 Para la Implei de Carcía Demissa.	nica en el i mentación: ón ∠acional e
Los c Sience el de: Parai ADEC A efe depe Mac 3- I depe Dep 4- D los p 5- D proy Pers 7- D nive Parai Obs	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Pormato 58 endencias (2° nivel). Porcesos. Formato 59: Diseño Ploiseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Poese de autoridad y responsabilida ametros de Definición de Cargos Las acciones deberatos de Gestional Consolidado Por: Unidad Por Consolidado Por Consolid	ANÁLISIS GENERAL I n un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r n el estándar a nivel institucional se reci do e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las is Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62- lotadas a nivel institucional, involucr on de MECIP—Rectorado	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implete (6) Acciones de Ajuste a la Implamentació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama - Diseñ Organizacional orientada a Procesos. Para do a todas la apeas organizaciones de la UNVES. Fecha: 4 Sanda Carcía Benúsa	mentación: 5a 2acional o Estru
Los de Siende el dei Parai ADEC A efe Parai ADEC A efe Macca 3- I depe Macca 3- I depe Parai Personal	directivos de la Facultad manifiestan do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales ielamente, la mayor valoración (4,6 CUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Pormato 58 endencias (2° nivel). Pormato 58 endencias (2° nivel). Pormato 59: Diseñor Ploiseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseñor Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Pormato 60: Diseñor Planto Planto (5) Eseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilida metros de Definición de Cargos Las acciones deberanse (6) Estículos de Cargos (6) Estículos de Cargos (7) Estículos	ANÁLISIS GENERAL I I un grado de percepción que se encuel (6,60) "La estructura organizacional perm ", la percepción del mismo se encuentr (0) aplica a "La institución cuenta con r In el estándar a nivel institucional se reci io e Implementación acroprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las i: Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los tilla de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, tad, perfiles de cargo. Formato 62: tutadas a nivel institucional, involucr on del MECIP Rectorado	ntra dentro del rango ADECUADO para el estándar. nite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, socia en el rango SATISFACTORIO. manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ul comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementació 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ institución. Formato 56: Organigrama — Diseñ Organizacional orientada a Procesos. Fecha: 4 REICA DE Carola De Carola Sararias Diseñ O 6 FE	mentación: 5a 2acional o Estru

EST/	COMPONENTE C IPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO ÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	ÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO)	
	MATO 53: Análisis Estructura Organizacional pol DEPENDENCIA: FACULTAD DE C	EIENCIAS AGRARIAS Funcionarios	3
	/ALORACIÓN (PUNTAJE): 3,86	73617 072 073 1 074 074 074 074 074 074 074 074 074 074	
	NTERPRETACION: Satisfactorio		
(4) E	Evaluación General a los Criterios Base de Existe		
N°		CRITERIO	PUNT
1	La estructura organizacional actual permite cumplir	las funciones que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	3,9
2	desarrollo de sus procesos misionales.	cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el	3,6
3	La Estructura Organizacional permite adaptarse responder de manera oportuna a ellos.	a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite	3,7
4		ertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función competencia.	3,7
5	Existe articulación y coordinación entre las funcion actual.	nes que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura	3,6
6	Las áreas organizacionales de la estructura actual de Operación por Procesos de la institución.	permiten coordinar integralmente la ejecución de los procesos del Modelo	3,7
7	Está definido el directivo responsable de cada proc		4,0
8	Están definidos los niveles de autoridad para toma		4,3
9		por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,1
10		s son competentes para las funciones encargadas. comar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son	4,0
11	asignadas.	ionian deplaining relationiadas con las responsabilidades que les son	3,6
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para	definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal.	3,7
13			3,6
14		competencias actualizados.	3,9
		DIO DE LA DEPENDENCIA: IOS UBICADOS EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0)	3,8
	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce	ISIS GENERAL DE LA DEPENDENCIA pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que	confor
Siend estru- perce Paral ubica	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía epción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO.	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr	asignad oceso",
Siend estru- perce Paral ubica	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía sepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO alelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementa.	asignad oceso". entaciór
Siend estru- perce Paral ubica	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía epción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO.	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño	asignad oceso". entación i acional
Siend estru- perce Paral ubica A efe	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía espción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementació Definir la relación entre los Macroprocesos instituendencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos.	asignad oceso". entación i acional
Siend estru- perce Paral ubica A efe 2- D depe Maci	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía iepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementació perinir la relación entre los Macroprocesos institu- croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos instituc-	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Sionales y las	asignad oceso", entación aciona
Paral ubica A efe Mac 3- I depe	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía espción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO alelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementació Definir la relación entre los Macroprocesos institu- endencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos instituc- endencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel).	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de cionales y las n de Procesos y	asignad oceso", entación acional
Sience estruperce Paral ubica A efe	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía epción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementació Definir la relación entre los Macroprocesos institu- endencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos instituc- endencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación bendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ci- procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal F	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de procesos.	asignad oceso", entación aciona
Sience estruperce estruperce Paral ubica A efe Paral ubica A efe Paral ubica A efe Paral ubica Beparal estruperce estrupe	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía iepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO sielamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementación Definir la relación entre los Macroprocesos institu- iendencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionedencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ci	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las n de Procesos y umplimiento de Procesos. ecución de los yectos.	asignad oceso", entación aciona
Sience estruiperce	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perceido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion tereción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO delamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel in (5) Acciones de Diseño e Implementación de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Macroprocesos institucionedencias (2° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionedencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el coprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Propiseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Propiseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Disesonal Consolidado Institución.	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr astitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Relación de cionales y las n de Procesos y umplimiento de Procesos ecución de los yectos. ada proceso y ño Plantilla de	asignad oceso". entación i acional
Sience estruperce estruperce Paral ubica A efe 2- C depe Macc 3- I depe 5- D proy 6- C proy Pers 7- D nivel	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perceido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion de contra actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía epción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO delelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel in (5) Acciones de Diseño e Implementación dendencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionedencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación dendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ciprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo de la el geles de	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada prostitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organizacionales y las Relación de los yectos. ada proceso y no Plantilla de consabilidades, la la proceso y no Plantilla de consabilidades, la	asignad oceso". entación i acional
Sience estruperce estr	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía espción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO alelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e implementació Definir la relación entre los Macroprocesos institu- endencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos instituc- endencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación bendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ci- procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y res eles de autoridad y responsabilidad, perfiles de carg ámetros de Definición de Cargos.	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Procesos y umplimiento de Procesos y ino Plantilla de ponsabilidades, po. Formato 62:	asignad oceso", entación acional
Sience estruperce estr	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía espción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO alelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e Implementació Definir la relación entre los Macroprocesos institu- endencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionados (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación endencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ci- procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y res eles de autoridad y responsabilidad, perfiles de carg ámetros de Definición de Cargos. S.: Las acciones de refamilia de Cargos. S.: Las acciones de refamilia de Cargos.	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada prostitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organizarinstitución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Procesos y umplimiento de Procesos y ecución de los yectos. ada proceso y no Plantilla de Procesos y incomabilidades, po Formato 62: Idiorral, involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES.	asignad oceso", entaciór acional Estr
Sience estruiperce	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce ido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulaci uctura actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía depción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO delamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. dectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e implementació de procesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Macroprocesos institucionadoracias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionadoracias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación dendencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación dendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ci- procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y res des de autoridad y responsabilidad, perfiles de carg ámetros de Definición de Cargos. S.: Las acciones de Jerna de Gestion de MECIP - Réc	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son relicionales los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada prosititucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación (6) Acciones de Ajuste a la Implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de cionales y las de Procesos y las de Proceso	asignad oceso", entación acional Estri
Sience estruiperce	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perceido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion cultura actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía epción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO alelamente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e implementación Definir la relación entre los Macroprocesos instituendencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos instituciendencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Pormato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ciprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y respelses de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos. S.: Las acciones de personal de Gestión de MECIP - Recibiado por: Unidad de Gestión de MECIP - Recibiado por:	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada prostitucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación (6) Acciones de Ajuste a la Implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Sionales y las de Procesos y umplimiento de Procesos y umplimiento de Procesos y ecución de los yectos. Icionals involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES. Icional, involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES. Fecha: 4/1	asignad oceso", entación acional Estri
Sience estruiperce	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perceido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion de contra actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía espción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO delemente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel ir (5) Acciones de Diseño e implementación Definir la relación entre los Macroprocesos institucionadores, (1° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel) Definir la relación entre los Procesos institucionadores (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Pormato 58: Matriz de Relación pendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el corprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar la plantilla del personal encargado de la ejevectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Pro Diseñar los requerimientos de personal para capacidado institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos, definiendo funciones, roles y respetenciones de Definición de Cargos,	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son relicionales los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada prosititucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación (6) Acciones de Ajuste a la Implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de cionales y las de Procesos y las de Proceso	asignad oceso". entación acional Estr
Sience estruperce estruperce Paral ubica A efe Macca 3- I depe Macca 3- I los p Foroyo 6- I proyo Pers 7- D nivel Pará Obs.	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perce do el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion de cutura actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía depción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO delemente, la mayor valoración (4,31) aplica a "Están de a en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel in (5) Acciones de Diseño e Implementación (5) Acciones de Diseño e Implementación de croprocesos y Dependencias (1º nivel). Definir la relación entre los Macroprocesos institucionendencias (2º nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1º nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el corprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Proprocesos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Proprocesos acciado a los procesos. Formato 61: Dise sonal Consolidado Institución. Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y resistes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Carsos. Las acciones de perío de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultad Consolidado Por: Unidad de Gestión de Mecipies de Carga America Alexa de Carga America Alexa de Mecipies de Carga America Alexa de Carga Alexa de Carga America Alexa de Ca	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Diseño de Procesos y Interior de los yectos. Idio procesos y Interior de los yectos. Idio proceso y Interior de los yectos. Interior de	asignad occeso", entación acional Estri
Sience estruperce estruperce Paral ubica A efe Macca 3- I depe Macca 3- I los p Foroyo 6- I proyo Pers 7- D nivel Pará Obs.	funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de perceido el criterio de menor valoración (3,62) "Existe articulacion de cultura actual", "Los funcionarios cuentan con autonomía depción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTO de la en el rango ADECUADO. ectos de proseguir la implementación el estándar a nivel in (5) Acciones de Diseño e Implementación (5) Acciones de Diseño e Implementación de croprocesos y Dependencias (1° nivel). Definir la relación entre los Macroprocesos institucionados (2° nivel). Formato 57. Matriz de croprocesos y Dependencias (1° nivel). Definir la relación entre los Procesos institucionados (2° nivel). Pormato 58: Matriz de Relación bendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal requerido para el ciprocesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Propiseñar la plantilla del personal encargado de la ej yectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Propiseñar los requerimientos de personal para ca yecto asociado a los procesos. Formato 61: Diseño Plantilla de Personal Propiseñar los cargos, definiendo funciones, roles y respetes de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargametros de Definición de Cargos de Section de MECIP - Recultado por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultado por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultado por: Unidad de Gestión de MECIP - Recultado por: Equipo Técnico MECIP - Facultado Calledo por Equipo Técnico Mecipo Por Equipo Técnico Mecipo Por Equipo Técnico Mecipo Por Por Por Por Por Por Por Por Por Po	pción que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el estándar. ón y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son RIO. finidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pr institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organiz institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Organizacional orientada a Procesos. Icionales y las Relación de Diseño de Procesos y Interior de los yectos. Idio procesos y Interior de los yectos. Idio proceso y Interior de los yectos. Interior de	asignada oceso", entación acional Estro

	TOOLON. DINTEROIDAD ITA	ONAL DE VILLARRICA DEL ESPI MODELO ESTÁNDAR DE COI		
		COMPONENTE CORPORATIVO		
COM	PONENTE: DIRECCIONAMIEN		DE CONTINUE ECTIVITEDIO	
	ÁNDAR: ESTRUCTURA ORGA			
FOR	MATO 53: Análisis Estructura	Organizacional por Dependencia		
	EPENDENCIA:	FACULTAD DE CIENCIAS AGRA	ARIAS Consolida	do
	ALORACIÓN (PUNTAJE):	4,02		
(3) IN	ITERPRETACIÓN:	Satisfactorio os Base de Existencia e Implemer	etación do Estándar de Control	
N°	valuación General a los Criteri	CRITERIO		PUNTA.
1	La estructura organizacional ac		ue le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	4,04
	La estructura organizacional	permite enfrentar cambios en el	entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar	3,65
2	desarrollo de sus procesos mis	onales.		
3			les de los grupos de interés de la institución y permir	e 3,96
	responder de manera oportuna		io a todos los grupos de interés a quienes tiene la funció	n
4	-	las regiones de su competencia.	lo a todos los grupos de litteres a quieries tierie la furicio	" 3,91
	Existe articulación y coordinaci	ón entre las funciones que realizan	las áreas organizacionales que conforman la estructu	a
5	actual.		,	3,91
	Las áreas organizacionales de	la estructura actual permiten coordir	nar integralmente la ejecución de los procesos del Mode	0 3,87
6	de Operación por Procesos de			
7		nsable de cada proceso que se desa		4,22
8		utoridad para tomar las decisiones i	requeridas en cada proceso. nes y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,39 4,26
9		responsabilidades por las actuacion de tomar decisiones son competent		4,20
			s relacionadas con las responsabilidades que les so	n
11	asignadas.			3,83
12	Se estudian y analizan los pues		es de los empleos que conforman la planta de personal.	3,91
13	La asignación y distribución de	cargos responde a los requerimient	os de los procesos.	3,91
14	La institución cuenta con manu	ales de funciones y competencias a		4,22
		PROMEDIO DE LA DEPEI		4,02
Losic			EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0) eso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacío	v dehijidad
LU3 C	ANA	ALISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS	S EN EL RANGO ADECUADO (4.1 A 5.0)	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
Los c			celencia que servirán de referente para la mejora continua.	
		ANÁLISIS GENERAL D	DE LA DEPENDENCIA	stándar.
Los d	directivos y funcionarios de la Facult	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción	DE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el c	
Los d Siend	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi	DE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so	
Los d Siend el des	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra	DE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so	dales) sin al
Los d Siend el des Parali ubica	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO.	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ". la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles	DE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada	ciales) sin al proceso", qu
Los d Siend el des Parali ubica	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco	DE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple	siales) sin al proceso", qu mentación:
Los d Siend el des Parali ubica	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO.	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e implementación	PE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada pmiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci	oiales) sin al proceso", qu mentación: ón
Los d Siend el des Parali ubica	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se recc o e Implementación	PE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada primiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parali ubica	firectivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei	proceso", qu mentación: ón izacional c
Los d Siend el des Parali ubica A efe	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e implementación	PE LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada primiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organ	proceso", qui mentación: ón izacional c
Los d Siend el des Parali ubica A efe	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional c
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macr	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Format roprocesos y Dependencias (1°	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel)	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macr 3- E	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Format roprocesos y Dependencias (1° to Definir la relación entre los	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las no 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macr 3- E	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Maendencias, (1° nivel). Format roprocesos y Dependencias (1° 1 Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Formato 58	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel)	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parallubica A efe 2- D depe Macr 3- E depe	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Format roprocesos y Dependencias (1° i Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel).	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción ,65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las mixel;	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los de Siende et des Paralle ubica A efe 2- De depe Macro 3- Edepe Depe 4- Di	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° normato de procesos y Dependencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel).	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ". la percepción del mismo se encuentra (9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los de Siende el des Paralle des Paralle des Paralle de Composition de la composition della compositio	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° normato de procesos y Dependencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal la procesos. Formato 59: Diseño Pl.	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos.	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe 2- D depe Macra 3- E depe 4- Di los p 5- D	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal loseñar la plantilla del personal	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de (nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macra 3- L depe 4- Di los p proye	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos, Formato 60: Diseño Plant lectos, Formato 60: Diseño Plant lectos, Formato 60: Diseño Plant	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de (nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Paralie debica 2- D depe Macra 3- E depe Depe 4- Di los p proye 6- E	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales telamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Ma endencias, (1° nivel). Format roprocesos y Dependencias (1° no procesos y Dependencias (2° nivel). Definir la relación entre los endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal procesos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos.	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macra 3- L depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Sonat Consolidado Institución.	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macra 3- L depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye 7- Di	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fui	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de niciones, roles y responsabilidades,	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macra 3- E depe 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel	directivos y funcionarios de la Faculti do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales delamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Acciones de Diseño (9) Acciones de Diseñor la relación entre los endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fui les de autoridad y responsabilid	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra (9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (acroprocesos institucionales y las no 57. Matriz de Relación de (nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (matriz de Relación de los (matriz de Personal Proyectos) (matriz de Personal Proyectos) (matriz de Relación Plantilla de (matricones, roles y responsabilidades)	pe LA DEPENDENCIA que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. s de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada comiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale debica A efe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fur les de autoridad y responsabilida limetros de Definición de Cargos	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las no 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de niciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62:	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion (6) Acciones de Ajuste a la Implementacion 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organinstitución. Formato 56: Organigrama - Diseitorganizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe 2- D depe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proyé 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilid	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (equerido para el cumplimiento de natilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62:	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", qu mentación: ón izacional d
Los d Siend el des Parale ubica A efe 2- D depe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proyé 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fur les de autoridad y responsabilida limetros de Definición de Cargos	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se recc o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de niciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: padas a nivel institucional, involucra on del MECIP - Rectorado	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", que mentación: on izacional di Estruc
Los d Siend el des Parali ubica A efe Macra 3- L depe Macra 3- L los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilid	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (equerido para el cumplimiento de natilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62:	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos.	proceso", que mentación: on izacional di Estruc
Los d Siend el des Parali ubica A efe Macra 3- L depe Macra 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará Obs.	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales letamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. letos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Ilias acciones deba con servicio de Cargos Las acciones deba con servicio de Cargos	ANÁLISIS GENERAL Dad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi", la percepción del mismo se encuentra (9) aplica a "Están definidos los niveles en el estándar a nivel institucional se recco e Implementación acroprocesos institucionales y las (100 percesos y percesonal percesonal procesos (100 percesos y personal para cada proceso y personal para cada p	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Ando a todas la áreas organizaciones de la UNVES. Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional dio Estruc
Los d Siend el des Parali ubica A efe Macra 3- I depe Macra 3- I los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará Obs.	directivos y funcionarios de la Facultido el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos de Definición de Cargos (20 de Cargos) (20	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (equerido para el cumplimiento de natilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos.	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. El de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion (6) Acciones de Ajuste a la Implementacion. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Ando a todas la áreas organizaciones de la UNVES. Fecha:	proceso", que mentación: on izacional di Estruc
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facultido el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos de Definición de Cargos (20 de Cargos) (20	ANÁLISIS GENERAL Dad manifiestan un grado de percepción de mismo se encuentra por aplica a "Están definidos los niveles de le estándar a nivel institucional se reco de Implementación "Il de recepción del mismo se encuentra por aplica a "Están definidos los niveles de le estándar a nivel institucional se reco de Implementación "Incroprocesos institucionales y las de recepción de Relación de Procesos y las de Relación de Procesos y las de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. "Increase de la ejecución de los illa de Personal Procesos y Formato 61: Diseño Plantilla de reciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: "Includadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado" "Increase de la cargo. Formato 62: "Includadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado" "Increase de la cargo. Formato 62: "Includadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado"	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacional de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: The Cara Benitez Fecha:	proceso", que mentación: on izacional di Estruc
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facultido el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos de Definición de Cargos (20 de Cargos) (20	ANÁLISIS GENERAL Dad manifiestan un grado de percepción de mismo se encuentra por aplica a "Están definidos los niveles de le estándar a nivel institucional se reco de Implementación "Il de complementación "Increprocesos institucionales y las complementación "Increprocesos institucionales y las complementación de mivel) Procesos institucionales y las de Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. Percencargado de la ejecución de los illa de Personal Procesos y Formato 61: Diseño Plantilla de miciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado "Incorporacional procesos y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado "Incorporacional procesos y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tifo Cala Benitez Fecha: Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional di con Estructura 1/12/2018
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facultido el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos de Definición de Cargos (20 de Cargos) (20	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se reco o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (equerido para el cumplimiento de natilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Matriz de Relación de los illa de Personal Proyectos.	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tifo Cala Benitez Fecha: Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional di Estruc
Los d Siend el des Parale ubica A efe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará	directivos y funcionarios de la Facultido el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. ectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (5) Acciones de Diseño (6) Acciones de Diseño (7) Acciones de Diseño (8) Poefinir la relación entre los endencias, (1° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Formato 58 endencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal ectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de ecto asociado a los procesos. Sonal Consolidado Institución. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilidametros de Definición de Cargos de Definición de Cargos (20 de Cargos) (20	ANÁLISIS GENERAL Dad manifiestan un grado de percepción de mismo se encuentra por aplica a "Están definidos los niveles de le estándar a nivel institucional se reco de Implementación "Il de complementación "Increprocesos institucionales y las complementación "Increprocesos institucionales y las complementación de mivel) Procesos institucionales y las de Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. Percencargado de la ejecución de los illa de Personal Procesos y Formato 61: Diseño Plantilla de miciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado "Incorporacional procesos y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado "Incorporacional procesos y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Diadas a niver institucional, involucra de MECIP - Rectorado	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el e ite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la imple (6) Acciones de Ajuste a la Implementaci 1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura orgar institución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tifo Cala Benitez Fecha: Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional dio Estruc
Los d Siend el des Parali ubica A efe Macra 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará Obs.	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilida metros de Definición de Cargos I. Las acciones debecanos de lectos aborado por: Unidad de Gestil levisado por: Equipó Técnicos evisado por: Equipó Técnicos	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se recc o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (matriz de Relación de Procesos y (requerido para el cumplimiento de natilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de nciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: ARRICA DE CARRICA DE	Que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el dite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada omiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementacion (6) Acciones de Ajuste a la Implementacion (6) Acciones de Ajuste a la Implementacion (7) Per la companidad de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Diseio Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tito Quesa Benítez Fecha: Tito Quesa Benítez Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional di con Estructura 1/12/2018
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará Obs.	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales letamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. letos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 59 liseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Planto Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fur les de autoridad y responsabilida metros de Definición de Cargos Las acciones debergo de Gesti Las acciones de Descano y Encargo	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se recc o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los (Ila de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de niciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Dadas a niverinstitucional, involucra (Inciones procesos y Calladas a niverinstitucional, involucra (Inciones procesos p Calladas a niverinstitucional, involucra (Inciones p Calladas a niverinstitucional, involucra (Inciones p Calladas a niverinstitucional, involucra (Inciones p Calladas a	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el dite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada emiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementaciones de Ajuste a la Implementaciones de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tito Gara Fienítez Fecha: Agrarias Fecha: Agrarias Fecha:	proceso", que mentación dio Estructura Estructura de la constanta de la consta
Los d Siend el des Parali ubica A efe 2- D depe Macr 3- I depe 4- Di los p 5- D proye 6- E proye Pers 7- Di nivel Pará Obs.	directivos y funcionarios de la Facult do el criterio de menor valoración (3 sarrollo de sus procesos misionales lelamente, la mayor valoración (4,3 a en el rarigo ADECUADO. lectos de proseguir la implementación (5) Acciones de Diseñ Definir la relación entre los Malendencias, (1° nivel). Formato roprocesos y Dependencias (1° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Formato 58 lendencias (2° nivel). Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 59: Diseño Plant Diseñar la plantilla del personal lectos. Formato 60: Diseño Plant Diseñar los requerimientos de lecto asociado a los procesos. Iseñar los cargos, definiendo fun les de autoridad y responsabilida metros de Definición de Cargos I. Las acciones debecanos de lectos aborado por: Unidad de Gestil levisado por: Equipó Técnicos evisado por: Equipó Técnicos	ANÁLISIS GENERAL D ad manifiestan un grado de percepción (65) "La estructura organizacional permi ", la percepción del mismo se encuentra 9) aplica a "Están definidos los niveles n el estándar a nivel institucional se recc o e Implementación (croprocesos institucionales y las to 57. Matriz de Relación de nivel) Procesos institucionales y las (Matriz de Relación de Procesos y requerido para el cumplimiento de antilla de Personal Procesos. encargado de la ejecución de los illa de Personal Proyectos. personal para cada proceso y Formato 61: Diseño Plantilla de niciones, roles y responsabilidades, ad, perfiles de cargo. Formato 62: Dadas a nivel institucional, involucra antilla MECIP - Rectorado AMECIP - Rectorado AMECIP - Facultad Ciencias Almeda Vézquez	que se encuentra dentro del rango SATISFACTORIO para el dite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, so a en el rango SATISFACTORIO. de de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada emiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementaciones de Ajuste a la Implementaciones de la estructura organistitución. Formato 56: Organigrama - Disei Organizacional orientada a Procesos. Fecha: Tito Gara Fienítez Fecha: Agrarias Fecha: Agrarias Fecha:	proceso", que mentación: ón izacional di Estruc